

Política de Remuneraciones de los consejeros de Línea Directa Aseguradora, S.A.

Texto aprobado por la Junta General de accionistas celebrada el
18 de marzo de 2021

ÍNDICE

1. Principios generales de la Política de Remuneraciones	5
2. Proceso de determinación, revisión y aplicación de la Política de Remuneraciones	6
2.1. Consejo de Administración	6
2.2. Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Gobierno Corporativo	6
2.3. Otras áreas de la Entidad	7
2.4. Medidas destinadas a evitar o gestionar los conflictos de intereses	7
3. Política de remuneraciones de los consejeros en su condición de tales	7
3.1. Componentes de la remuneración de los consejeros en su condición de tales	7
3.2. Incorporación de nuevos miembros del Consejo de Administración	8
4. Sistema retributivo de los consejeros ejecutivos por el ejercicio de sus funciones ejecutivas	9
4.1. Retribución Fija	9
4.2. Beneficios sociales	10
4.3. Sistemas de previsión social.....	10
4.4. Retribución Variable	10
4.4.1 Retribución Variable Anual	11
4.4.2 Retribución Variable a largo plazo	12
4.4.3 Disposiciones comunes a la retribución variable	13
4.4.4 Plan de retribución variable extraordinario en acciones ligado a la admisión a cotización en Bolsa de las acciones de Línea Directa.....	15
4.5. Mix retributivo del Consejero Ejecutivo	16
4.6. Incorporación de nuevos consejeros ejecutivos	17
5. Términos y condiciones principales del contrato del Consejero Ejecutivo	17
6. Relación de la Política de Remuneraciones con las condiciones de los empleados de la Entidad	18
7. Contribución de la Política de Remuneraciones a la estrategia, a los intereses y a la sostenibilidad a largo plazo de la Sociedad	19

8. Excepciones temporales 19
9. Vigencia de la Política de Remuneraciones 20

El Consejo de Administración de Línea Directa Aseguradora, S.A. Compañía de Seguros y Reaseguros (“**Línea Directa**”, la “**Compañía**”, la “**Sociedad**” o la “**Entidad**”) aprobó en su reunión de 18 de marzo de 2021, previo informe favorable de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Gobierno Corporativo (la “**CNRGC**”), la política de remuneraciones de consejeros (la “**Política de Remuneraciones**” o la “**Política**”), que está alineada con la política de remuneraciones de Línea Directa para todo el personal aprobada por el Consejo de Administración en su sesión de 03 de diciembre de 2020.

De acuerdo con el artículo 529 novodécimos del Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital¹ (la “**LSC**” o la “**Ley de Sociedades de Capital**”), corresponde a la Junta General de accionistas la aprobación de la Política de Remuneraciones de los Consejeros de sociedades cotizadas.

Esta Política de Remuneraciones se someterá a aprobación por parte de la Junta General de accionistas de Línea Directa y mantendrá su vigencia desde la fecha en que se produzca el registro del folleto de admisión a cotización de las acciones de la Sociedad en las Bolsas de Valores de Madrid, Barcelona, Bilbao y Valencia, hasta el 31 de diciembre de 2023, teniendo por objeto principal determinar tanto el sistema retributivo de los consejeros en su condición de miembros del Consejo de Administración como el sistema retributivo aplicable a aquellos miembros del Consejo que desempeñan otras funciones, incluidas las ejecutivas, coincidiendo en sus conceptos, en éste último caso, con la Política retributiva aplicable en Línea Directa.

La presente Política de Remuneraciones se encuentra alineada con lo dispuesto en:

- La Ley de Sociedades de Capital.
- La legislación específica aplicable a las entidades aseguradoras, en concreto la Ley 20/2015, de 14 de julio, de ordenación, supervisión y solvencia de las entidades aseguradoras y reaseguradoras (“**LOSSEAR**”) y su normativa de desarrollo.
- La Directiva 2009/138/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 25 de noviembre de 2009, sobre el seguro de vida, el acceso a la actividad de seguro y de reaseguro y su ejercicio (“**Solvencia II**”), y el Reglamento Delegado (UE) n° 2015/35 de 10 de octubre de 2014.
- Las “*Guidelines on system of governance*” publicadas por la “*European Insurance Occupational Pensions Authority*” (“**EIOPA**”).
- La “*Opinion on the supervision of remuneration principles in the insurance and reinsurance sector*” de 31 de enero de 2020.

¹ Las referencias legales de la presente Política de Remuneraciones podrían estar sujetas a modificación con la aprobación del Proyecto de ley por la que se modifica el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, y otras normas financieras, en lo que respecta al fomento de la implicación a largo plazo de los accionistas en las sociedades cotizadas.

1. Principios generales de la Política de Remuneraciones

El principal objetivo de la Política de Remuneraciones es su alineación con los intereses de la Compañía fomentando los valores y la cultura corporativa. En este sentido, el sistema de remuneración establecido deberá estar orientado a promover la rentabilidad y sostenibilidad a largo plazo de la Entidad, recompensar los comportamientos y actitudes acordes con la cultura y los valores, e incorporar las cautelas necesarias para evitar la asunción excesiva de riesgos y la recompensa de resultados desfavorables.

Los principios generales que rigen la Política de Remuneraciones de Línea Directa son los siguientes:

	Consejeros ejecutivos	Consejeros no ejecutivos
Gestión prudente y eficaz de los riesgos: la Política fomentará una gestión de riesgos adecuada y eficaz y no alentará un nivel de asunción de riesgos que rebase los límites de tolerancia al riesgo de la Entidad.	●	●
Alineación con los intereses a largo plazo: la retribución se configurará con una visión a medio y largo plazo e incluirá medidas para evitar los conflictos de interés.	●	●
Adecuada proporción entre los componentes fijos y variables: la retribución variable en relación con la retribución fija no adquirirá, por regla general, una proporción significativa, para evitar la asunción excesiva de riesgos. En ningún caso se considerará que existe una retribución variable garantizada.	●	
Equidad Interna y externa: La Política recompensará el nivel de responsabilidad y la trayectoria profesional de los consejeros de la Entidad, velando por la equidad interna y externa.	●	●
Garantizar la independencia de criterio: las remuneraciones se estructurarán de tal forma que no se comprometa la independencia de criterio de los consejeros externos.		●
Igualdad y diversidad: la Política evitará cualquier tipo de discriminación por sexo, raza, religión o discapacidad.	●	●
Flexibilidad: las reglas para la gestión retributiva de los consejeros incorporarán mecanismos que permitan el tratamiento de situaciones excepcionales de acuerdo a las necesidades que surjan en cada momento.	●	●
Sencillez y transparencia: las normas de gestión retributiva estarán redactadas de forma clara y concisa, simplificando al máximo tanto la descripción de las mismas como los métodos de cálculo y las condiciones aplicables para su consecución. Dicha normas serán explícitas y conocidas por los consejeros de la Entidad, primando siempre la transparencia en términos retributivos.	●	●
Relación con las condiciones de los empleados: consideración de las condiciones de los empleados de la Sociedad para la determinación de la Política de Remuneraciones	●	

2. Proceso de determinación, revisión y aplicación de la Política de Remuneraciones

2.1. Consejo de Administración

De conformidad con lo establecido en el artículo 4º.4.(xvi) del Reglamento del Consejo de Administración, el Consejo está facultado para adoptar las decisiones relativas a las remuneraciones de los consejeros, dentro del marco estatutario y, en su caso, de la política de remuneraciones aprobada por la Junta General

Partiendo de la cantidad máxima anual fijada y aprobada por la Junta General en concepto de retribución de los consejeros en su condición de tales, corresponde al Consejo de Administración la fijación individual de la remuneración, periodicidad y forma de pago de cada consejero, previo informe de la CNRGC. A tal efecto, tendrá en cuenta los cargos desempeñados por cada consejero en el propio órgano colegiado, su pertenencia y asistencia a las distintas Comisiones y las demás circunstancias objetivas que considere relevantes.

Asimismo, corresponde al Consejo de Administración la determinación individual de la remuneración de cada consejero por el desempeño de las funciones ejecutivas que tenga atribuidas, de conformidad con lo previsto en su contrato y en la Política de Remuneraciones, previo informe de la CNRGC, así como la aprobación de sus contratos con la Sociedad.

Sin perjuicio de lo anterior, el Consejo de Administración intervendrá, en todo caso, en las competencias sobre la Política de Remuneraciones que le atribuye la LSC, los Estatutos Sociales y el Reglamento del Consejo de Administración.

2.2. Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Gobierno Corporativo

La CNRGC propone al Consejo de Administración la presente Política de Remuneraciones de conformidad con lo establecido en el artículo 34º.3.(xiv) del Reglamento del Consejo de Administración.

Asimismo, de acuerdo con el artículo 34º.3.(xv) del Reglamento del Consejo de Administración, propone al Consejo de Administración la retribución individual de los consejeros ejecutivos y, en su caso, de los externos, por el desempeño de funciones distintas a las de mero consejero y demás condiciones de sus contratos.

Adicionalmente, propone la política de remuneraciones de la alta dirección, entre ellos los directores generales o de quienes desarrollen sus funciones de alta dirección bajo la dependencia directa del Consejo, de comisiones ejecutivas o de consejeros delegados, así como la retribución individual y las demás condiciones básicas de sus contratos, y la retribución de los miembros que, no perteneciendo a la alta dirección, desarrollen actividades profesionales que puedan tener un impacto relevante en la asunción de riesgos por parte de la Sociedad, de conformidad con la Política General de retribución de Línea Directa.

2.3. Otras áreas de la Entidad

Las siguientes áreas de la Entidad participan en el proceso de determinación, revisión y aplicación de la Política de Remuneraciones:

- El Área de Auditoría interna participa en el control y seguimiento de la Política.
- El Área de Cumplimiento Normativo participa en el diseño de la Política de Remuneraciones y asesora a la Entidad sobre los requerimientos normativos y regulatorios y sobre la gestión de eventuales conflictos de interés que puedan surgir en el ejercicio de la actividad de dicho Área.
- El Área de Gobierno Corporativo propone la Política a la CNRGC, así como sus modificaciones posteriores.

2.4. Medidas destinadas a evitar o gestionar los conflictos de intereses

El artículo 17º del Reglamento del Consejo de Administración establece que se considerará que existe conflicto de interés con el consejero en aquellas situaciones en las que entren en colisión, de forma directa o indirecta, el interés de la Sociedad o de las sociedades integradas en su Grupo y el interés personal del consejero.

El consejero deberá comunicar al Consejo de Administración, a través del Presidente o del Secretario del mismo, cualquier situación de conflicto de interés, directo o indirecto, en que se encuentre.

3. Política de remuneraciones de los consejeros en su condición de tales

3.1. Componentes de la remuneración de los consejeros en su condición de tales

De acuerdo con el artículo 31º de los Estatutos Sociales el cargo de consejero de la Sociedad es retribuido. La Política de Remuneraciones pretende retribuir a los miembros del Consejo de Administración por su condición de tales, es decir, por la realización de las tareas de supervisión y de toma de decisiones colegiadas en el seno del Consejo de Administración y de las Comisiones de las que formen parte, de modo adecuado y suficiente por su dedicación, cualificaciones y responsabilidades, sin que ello implique comprometer su independencia de criterio.

A efectos de lo previsto en la LSC, el importe máximo de la remuneración anual del conjunto de los administradores en su condición de tales no podrá superar 1.500.000 euros, cantidad que permanecerá vigente hasta que la Junta General de accionistas acuerde su modificación.

Las retribuciones devengadas por los miembros del Consejo de Administración por sus funciones de supervisión y decisión colegiada consistirán en una cantidad fija anual y en dietas por asistencia a cada sesión del Consejo de Administración y de sus comisiones.

Dentro del importe máximo que en cada momento decida la Junta General de accionistas, el Consejo de Administración, a propuesta de la CNRGC, mediante la emisión de un informe, determinará el importe que corresponda a cada uno de los consejeros, la periodicidad y la forma de pago de su retribución, de acuerdo con esta Política de Remuneraciones, e incluso determinará que solo perciban retribuciones alguno de ellos.

Dentro de los límites y condiciones anteriores, los conceptos de remuneración reconocidos a los consejeros en su condición de tales son los siguientes:

- **Asignación fija anual:**
 - Consejero Ejecutivo: 90.000 euros.
 - Presidente: 120.000 euros.
 - Vocal del consejo: 60.000 euros.
- **Dietas de asistencia, a abonar por la asistencia a cada reunión del Consejo o de sus Comisiones:**
 - Consejo de Administración: 3.000 euros por reunión al Presidente del consejo, 2.250 euros al Consejero Ejecutivo y 1.500 euros por reunión a los vocales.
 - Comisiones: 2.000 euros por reunión al Presidente de la Comisión y 1.000 euros por reunión a los vocales.

Estos importes podrán ser actualizados por el Consejo de Administración, siempre que la retribución total por el ejercicio de sus funciones de supervisión y decisión colegiada expresados en este apartado no sobrepasen el límite máximo anual previsto en esta Política.

Además, los consejeros no ejecutivos de Línea Directa que sean miembros de los órganos de administración de otras sociedades del Grupo podrán percibir las remuneraciones estatutarias que les correspondan por la pertenencia a dichos órganos.

En los Informes Anuales sobre Remuneraciones de los Consejeros que se presentan a votación consultiva de la Junta, se detallarán las cantidades que han percibido los consejeros por estos conceptos durante el ejercicio anterior, así como el detalle de las cantidades asignadas para el ejercicio en curso. Igualmente, en dichos Informes se dará cuenta de las actualizaciones de las cantidades asignadas a los consejeros por estos conceptos.

3.2. Incorporación de nuevos miembros del Consejo de Administración

Este mismo sistema retributivo será aplicable a cualquier nuevo consejero que se incorpore al Consejo de Administración durante la vigencia de la presente Política.

4. Sistema retributivo de los consejeros ejecutivos por el ejercicio de sus funciones ejecutivas

A la fecha de entrada en vigor de la presente Política, únicamente existe un consejero ejecutivo, el Consejero Delegado (el “**Consejero Ejecutivo**”).

El Consejero Ejecutivo, además de las retribuciones mencionadas en el apartado 3 anterior, tendrá derecho a percibir, por el ejercicio de sus facultades ejecutivas y en el marco del contrato mercantil de administración que le une a la Entidad, una remuneración anual que tiene una parte fija y otra variable en función del cumplimiento de objetivos previamente establecidos, alineados con una gestión prudente de riesgos y ajustados a los intereses a largo plazo de la Entidad. Asimismo, el Consejero Ejecutivo tiene derecho a participar en los sistemas de retribución variable a largo plazo que la Entidad decida implantar en cada momento.

Adicionalmente, el Consejero Ejecutivo podrá percibir por sus funciones ejecutivas, remuneraciones en metálico, acciones u opciones sobre acciones cuando la Sociedad considere que es necesario premiar e incentivar su desempeño en determinadas operaciones o circunstancias excepcionales, sujeto a su aprobación de conformidad con la legislación aplicable. Estos incentivos excepcionales serán, en su caso, adicionales a los conceptos e importes previstos en el presente apartado 4. En caso de que se concediera un incentivo en acciones o referenciado al valor de la acción, la aplicación de dichos sistemas de retribución deberá ser acordada por la Junta General en los términos establecidos en la ley.

A continuación, se detallan los distintos elementos que conforman el sistema de retribución del Consejero Ejecutivo, que será de aplicación tanto para los consejeros actuales como para aquellos otros que puedan ser designados como tales a lo largo del período de vigencia de la presente Política.

4.1. Retribución Fija

La Retribución Fija bruta anual del Consejero Ejecutivo asciende a 388.602 euros, a abonar en doce mensualidades.

Esta cantidad se entenderá referida al periodo del año natural completo, por lo que, si el Consejero Ejecutivo causara baja en la empresa en fecha distinta a la terminación del año natural, percibirá las cantidades efectivamente devengadas, proporcionalmente al tiempo trabajado en el mencionado año.

De acuerdo con los estudios y análisis de mercados elaborados por terceros externos y los incrementos medios de la retribución de la Alta dirección de Línea Directa, el Consejo de Administración, a propuesta de la **CNRGC**, acordará la actualización de los importes de retribución fija, con la finalidad de establecer una compensación adecuada a las funciones del Consejero Ejecutivo, de forma que resulte competitiva en el mercado y se encuentre alineada con la de las entidades comparables a Línea Directa, dando cuenta de estas actualizaciones en el correspondiente Informe Anual sobre remuneraciones de los consejeros que se someterá a votación por la Junta General de Accionistas de la Sociedad.

4.2. Beneficios sociales

El Consejero Ejecutivo tendrá derecho a que se le apliquen y se le dé acceso al conjunto de anticipos y en general beneficios sociales dispuestos para el equipo de dirección de la Entidad, y a aquellos que están recogidos en el Convenio Colectivo aplicable para el conjunto de empleados de Línea Directa o que puedan estarlo en un futuro en las normas colectivas o en acuerdos específicos convencionales a nivel empresa, como por ejemplo seguro de salud, seguro de vida o derecho a vehículo, incluyendo los gastos derivados del mismo, de los que actualmente ya disfruta.

Por último, la Sociedad mantiene una póliza de seguro de responsabilidad civil que cubre las contingencias contractuales que pueda contraer el Consejero Ejecutivo como consecuencia de las actividades propias de sus funciones.

4.3. Sistemas de previsión social

El Consejero Ejecutivo mantiene los derechos que tiene reconocidos en una póliza de seguro colectivo de vida de la modalidad unit linked colectivo, suscrito por Línea Directa, mediante la que se instrumentan los compromisos por pensiones de la Entidad. Los derechos derivados del citado seguro a favor del Consejero Ejecutivo se encuentran consolidados a excepción de que se den determinadas circunstancias, entre los que se incluye la baja voluntaria, salvo pacto expreso y escrito en contrario o incumplimiento del pacto de no competencia y no contratación de directivos.

Se trata de un sistema de aportación definida en el que la Compañía aporta cada año un 40% de la retribución fija del Consejero Ejecutivo.

Adicionalmente, el Consejero Ejecutivo recibe anualmente una cantidad equivalente al 2% de su retribución fija, con el compromiso de destinar esta cantidad a un fondo de pensiones.

En el supuesto de que el Consejero Ejecutivo continuara prestando sus servicios llegada la edad ordinaria de jubilación, los fondos acumulados se reducirían un 1% de manera anual por cada año adicional de prestación de servicios.

4.4. Retribución Variable

El principal objetivo de la remuneración variable es incentivar el desempeño orientándolo a los objetivos marcados por la Entidad, al tiempo que se promueve una gestión del riesgo adecuada y eficaz que evite que la retribución variable pueda crear incentivos a comportamientos individuales de asunción excesiva de riesgos, y alinear de forma eficaz las remuneraciones de los consejeros ejecutivos con los intereses a largo plazo de la Entidad y de sus grupos de interés.

La retribución variable del Consejero Ejecutivo podrá abonarse parcialmente en acciones de acuerdo con las mejores prácticas de mercado, sometida a su previa aprobación por parte de la Junta General de accionistas, en cumplimiento de lo previsto en el artículo 219 de la LSC.

Según la política general de remuneraciones de Línea Directa, la fijación de los componentes variables de la remuneración del Consejero Ejecutivo se atenderá a los siguientes principios:

1. Se establece una relación directa entre los resultados de la Entidad y la cuantía de la retribución variable, teniendo en cuenta el grado de cumplimiento de los objetivos.
2. La consecución de la retribución variable está vinculada al trabajo a nivel individual, a la consecución de unos objetivos corporativos, del área, o del departamento, en niveles óptimos, incluyendo tanto objetivos financieros como no financieros. Estos criterios deberán estar debidamente equilibrados.
3. La retribución variable fomentará una gestión de riesgos adecuada y eficaz y no supondrá o será generadora de situaciones que den lugar a un incremento del perfil de riesgo de la Entidad.
4. La política de incentivos será completamente flexible, incluyendo la posibilidad de no abonar ningún componente variable.
5. En la remuneración total, los componentes fijos y variables se equilibrarán de tal forma que el componente fijo o garantizado represente una proporción suficientemente alta de la remuneración total, a fin de evitar que los empleados dependan excesivamente de los componentes variables y de permitir a la empresa utilizar una política de incentivos completamente flexible, que incluya la posibilidad de no abonar ningún componente variable. Se considerará que existe un equilibrio adecuado entre la remuneración fija y variable siempre que el componente variable no supere al 100% del componente fijo de la remuneración total, o aquel que el Supervisor prevea en cada momento.

4.4.1 Retribución Variable Anual

La Retribución Variable Anual se abonará en metálico, en función del cumplimiento de unos objetivos predeterminados con anterioridad, vinculada al grado de consecución de los objetivos estratégicos establecidos en cada momento por parte de la Entidad.

El modelo instaurado parte de la premisa de establecer una relación directa entre los resultados de la Compañía y la cuantía de la retribución variable, teniendo en cuenta el grado de cumplimiento de los objetivos.

Esta retribución variable anual representará un 36% de la retribución fija del Consejero Ejecutivo (suponiendo un escenario de cumplimiento del 100% de los objetivos).

Con el fin de alcanzar los mejores resultados para la Compañía, la consecución de la retribución variable estará vinculada a un objetivo de negocio (i.e. primas emitidas netas de la actividad aseguradora) con un peso del 40% y a un objetivo financiero (i.e. Beneficio Antes de Impuestos) con un peso del 60%.

En ambos objetivos, existirá la posibilidad de sobrecumplimiento que en consecuencia produciría que el incentivo resultante se incrementará en un 10%.

La CNRGC propone al Consejo de Administración la fijación y aprobación de la retribución variable anual para el Consejero Ejecutivo, cuya liquidación se realizará anualmente, sin perjuicio de los ajustes que en cada caso puedan resultar de aplicación (entre otros, el diferimiento en el abono de la retribución variable).

El abono de esta retribución variable vendrá determinado por el cumplimiento de los objetivos marcados por la Compañía para el periodo de que se trate. En cualquier caso, el cumplimiento de los objetivos dependerá de diferentes indicadores, siempre vinculados a la mejora de la gestión, de la rentabilidad y del crecimiento de la Entidad; y nunca supondrán o serán generadores de situaciones que den lugar a un incremento del perfil de riesgo de la Entidad.

El sistema de retribución variable anual se revisará con carácter periódico por parte de la CNRGC, que determinará si es el adecuado para medir la contribución a los resultados de la Sociedad.

La Sociedad dará cumplida información sobre el sistema de retribución variable anual establecido para cada ejercicio y de las ponderaciones de cada indicador en el correspondiente Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros.

4.4.2 Retribución Variable a largo plazo

Podrán establecerse planes de remuneración variable a largo plazo, que deberán ser aprobados por el Consejo de Administración y, en su caso, por la Junta General de accionistas, para el Consejero Ejecutivo de la Compañía.

Actualmente el Consejero Ejecutivo participa en el Plan Extraordinario de Incentivo a Largo Plazo 2019-2021 (el “**ILP 2019-2021**”), cuyo periodo de devengo se inició el 1 de enero de 2019 y que finaliza el 31 de diciembre de 2021.

El importe concedido para la totalidad del periodo es equivalente a dos (2) veces la retribución fija de diciembre de 2018, pudiendo ascender hasta un 150% (incentivo máximo), que equivaldría a tres (3) veces la retribución fija de diciembre de 2018. El ILP 2019-2021 se percibirá en función del cumplimiento de los siguientes objetivos:

1. Objetivos Anuales: Se definen dos objetivos con un peso del 50% cada uno.
 - a) Objetivos financieros.
 - b) Objetivos estratégicos.
2. Objetivo Final: Objetivo financiero de facturación vinculado al negocio de Línea Directa. Este objetivo puede dar lugar a que – de no cumplirse el mínimo de la escala – no se cobre el incentivo o de cumplirse íntegramente se cobre hasta el 150% del incentivo.

A la fecha de finalización del ILP 2019-2021 se calculará el grado de consecución de los objetivos, pudiendo oscilar entre el 0 y el 150% del importe convocado, no pudiendo exceder en ningún caso del importe máximo.

La liquidación del ILP 2019-2021 se efectuará, una vez se haya producido la medición de los objetivos, en febrero de 2022.

Asimismo, el Consejero Ejecutivo podrá participar en todos aquellos Planes de Incentivos Plurianuales que se aprueben por el Consejo de Administración durante la vigencia de esta Política, que podrán cubrir cualquiera de los siguientes objetivos:

- 1) Retener e incentivar a la plantilla clave de la Entidad.
- 2) Mejorar la cuenta de resultados de la Entidad en el medio plazo.
- 3) Mejorar la sostenibilidad de la Compañía.

Sus condiciones deberán determinarse por el Consejo de Administración previa propuesta de la CNRGC.

4.4.3 Disposiciones comunes a la retribución variable

a) Liquidación y abono de la retribución variable

Al menos el 40% de la retribución variable se abonará de forma diferida durante un periodo no inferior a 3 años. Durante el periodo de diferimiento la remuneración diferida se percibirá de manera proporcional.

b) Ajustes sobre la retribución variable

La retribución variable se pagará o se consolidará únicamente si resulta sostenible de acuerdo con la situación de Línea Directa en su conjunto y si se justifica en función de los resultados de la Entidad.

Cláusulas de reducción (“malus”)

La retribución variable diferida que se encuentre pendiente de abono podrá reducirse hasta el 100% de la misma si, durante el periodo de consolidación, concurre alguna de las siguientes circunstancias:

- Una reformulación de cuentas anuales que no provenga de un cambio normativo y siempre que, de acuerdo con la citada reformulación, resultase una retribución variable a liquidar inferior a la inicialmente devengada o no hubiera procedido el pago de retribución alguna de acuerdo con el sistema de retribución variable de Línea Directa.
- Cuando esté en vigor una exigencia o recomendación de la autoridad competente a la Entidad de restringir su política de distribución de dividendos.

- Si el Consejero Ejecutivo ha contribuido significativamente a la obtención de resultados financieros deficientes de la Entidad o de la unidad de negocio de la cual forme parte.
- El nivel de solvencia o de liquidez, o ambos, se sitúan o se prevé que se sitúen por debajo del límite fijado en la normativa de Solvencia II.
- Que el Consejero Ejecutivo haya causado un daño grave a la Entidad, interviniendo culpa o negligencia.
- Que el Consejero Ejecutivo haya sido sancionado por un incumplimiento grave y doloso de alguna de las normas internas de Línea Directa que, en su caso, le resulten de aplicación.
- Cuando se produzcan sanciones regulatorias o condenas judiciales por hechos que pudieran ser imputables a la unidad o al personal responsable de aquellos hechos o conductas. Asimismo, cuando se produzca un incumplimiento de códigos de conducta internos de la Entidad por parte del Consejero Ejecutivo.

Los supuestos de aplicación de la cláusula “malus” se podrán modificar, ampliar o adaptar en función de la regulación vigente en cada momento o en caso de que lo estime oportuno el Consejo de Administración, a propuesta de la CNRGC.

Cláusulas de recuperación (“clawback”)

La retribución variable ya satisfecha al Consejero Ejecutivo, haya sido diferida o no, será objeto de recuperación, parcial o total, por parte de Línea Directa cuando durante los dos años inmediatamente posteriores a su abono se ponga de manifiesto que el cobro se ha producido total o parcialmente en base a información cuya falsedad o inexactitud grave quede demostrada, a posteriori, de forma manifiesta, o afloren riesgos asumidos durante el periodo condicionado, u otras circunstancias no previstas ni asumidas por la Entidad que tengan un efecto negativo material sobre las cuentas de resultados de cualquiera de los ejercicios en los que es de aplicación y, en todo caso, cuando se dé, durante el referido periodo de dos años, alguna situación de las descritas en los supuestos de cláusulas de reducción (“malus”) que, de haberse producido, hubiera generado la aplicación de la citada cláusula “malus”.

El Consejo de Administración, a propuesta de la CNRGC, será responsable de determinar o de proponer, según proceda, la aplicación de la reducción o la pérdida del derecho de cobro de los importes diferidos, o de su recuperación total o parcial, en función de las características y circunstancias de cada caso en particular.

Adicionalmente, seguirán vigentes las cláusulas de recuperación en el ILP 2019-2021 que establecen que durante un periodo de dos años tras el cobro del incentivo Línea Directa podrá reclamar la devolución proporcional del importe cobrado o incluso compensarla con otras remuneraciones de cualquier naturaleza que el beneficiario tenga derecho a percibir, cuando durante los dos años siguientes a la fecha de pago se ponga de manifiesto que la consecución de los objetivos se ha producido total o parcialmente basada en información cuya falsedad o inexactitud grave quede demostrada a posteriori de forma manifiesta, o afloren riesgos asumidos durante el periodo de devengo u otras circunstancias no previstas ni asumidas por el Grupo, que tengan un efecto negativo material sobre las cuentas de resultados de cualquiera de los dos años de periodo “clawback”. El Consejo de Administración determinará en su caso si han concurrido las circunstancias que deben provocar la aplicación de esta cláusula y el porcentaje que debe ser devuelto a Línea Directa.

c) Prohibición de estrategias personales de cobertura

No se podrán utilizar estrategias de cobertura personal ni ningún seguro relacionado con la remuneración y la responsabilidad que menoscabe los efectos de adaptación al riesgo implícitos en su sistema remunerativo.

4.4.4 Plan de retribución variable extraordinario en acciones ligado a la admisión a cotización en Bolsa de las acciones de Línea Directa

Adicionalmente, el Consejero Ejecutivo participará del plan de remuneración variable extraordinario en acciones que, en su caso, sea objeto de implantación para los miembros del equipo directivo de la Sociedad, como consecuencia de la admisión a cotización en Bolsa de las acciones de Línea Directa.

La finalidad de este plan será la de servir de herramienta de retención y motivación de los miembros del equipo directivo de la Sociedad, incluyendo al Consejero Ejecutivo, otorgándoles la posibilidad de percibir un determinado número de acciones durante los tres años siguientes a la fecha de admisión a cotización de las acciones de Línea Directa.

Dicho plan será sometido a aprobación por parte de la Junta General de Accionistas de la Sociedad bajo un punto separado de orden del día, en el que se detallarán, entre otros aspectos, la duración, el número máximo de acciones de Línea Directa que puedan ser objeto de entrega al Consejero Ejecutivo, el valor de referencia de las mismas, así como los términos y condiciones exigidos para la entrega de dichas acciones.

4.5. Mix retributivo del Consejero Ejecutivo

El sistema retributivo del Consejero Ejecutivo se compone de elementos fijos y de elementos variables.

El Consejero Ejecutivo cuenta con un sistema de retribución variable plenamente flexible que responde de forma apropiada a los resultados alcanzados. La importancia relativa de la retribución variable del Consejero Ejecutivo deviene en que, combinadas la retribución variable anual y retribución variable a largo plazo, en función del desempeño personal del Consejero Ejecutivo y del grado de cumplimiento de los objetivos establecidos para su devengo, pueden llegar a tener una importancia superior a la de los componentes retributivos de carácter fijo.

En este sentido, la retribución variable “target” anual del Consejero Ejecutivo a corto y largo plazo puede representar más de un [50% de su retribución total anual (suma de la Retribución Fija, Retribución Variable Anual e ILP 2019-2021 anualizada).]

4.6. Incorporación de nuevos consejeros ejecutivos

En principio, el sistema retributivo y las condiciones básicas contractuales descritas en esta Política serán igualmente de aplicación a cualquier nuevo consejero ejecutivo que se incorpore al Consejo de Administración durante la vigencia de esta Política, considerando, en particular, las funciones atribuidas, las responsabilidades asumidas y su experiencia profesional. Se establecerá por acuerdo del Consejo de Administración una retribución fija adecuada a dichas características, en línea con las retribuciones fijas del actual Consejero Ejecutivo y considerando el entorno competitivo, aplicándose asimismo el sistema de retribución variable recogido en la presente Política.

5. Términos y condiciones principales del contrato del Consejero Ejecutivo

Los términos y condiciones esenciales del contrato del Consejero Ejecutivo son los que se indican a continuación:

- (i) Duración: indefinida.
- (ii) Obligación de confidencialidad: se establece un riguroso deber de confidencialidad durante la vigencia de la relación y también tras su terminación.
- (iii) No concurrencia: el Consejero Ejecutivo se obliga a no comprometerse ni interesarse financieramente, directa o indirectamente, en ningún momento, durante el plazo de su contrato, en ninguna actividad que entre en competencia con algún negocio que esté desarrollando la Entidad, Bankinter, S.A.² o cualquier otra sociedad participada directa o indirectamente por Línea Directa, Bankinter, S.A. o alguna de las sociedades del Grupo.
- (iv) Causas de terminación e indemnizaciones: el contrato del Consejero Ejecutivo puede terminarse por mutuo acuerdo entre las partes, voluntad del consejero o voluntad unilateral de la Sociedad.

La terminación del contrato del Consejero Ejecutivo por voluntad unilateral de la Sociedad y en determinados supuestos por voluntad del Consejero Ejecutivo dará derecho al consejero a percibir una indemnización neta equivalente a la establecida en la legislación laboral para el supuesto de despido improcedente de un empleado ligado a Línea Directa por una relación laboral común formalizada mediante un contrato de trabajo ordinario. A estos efectos se tomará como base de cálculo de la indemnización la misma que se tomaría en caso de que el Consejero estuviera ligado a Línea Directa por una relación laboral común formalizada mediante un contrato de trabajo ordinario y se reconoce expresamente una antigüedad a efectos indemnizatorios desde el 13 de febrero de 1995.

² A la fecha de firma del contrato del Consejero Ejecutivo, Línea Directa estaba participada por Bankinter, S.A. y formaba parte de su grupo de consolidación conforme al artículo 42 del Código de Comercio.

- (v) Pacto de no competencia post-contractual y de no contratación de directivos: el pacto de no competencia post-contractual supone que, una vez extinguido el contrato y durante un plazo de 18 meses tras la finalización del mismo por cualquier causa, el Consejero Ejecutivo se compromete a no realizar actividades laborales o prestar servicios profesionales, por cuenta propia o ajena que concurren con las de la Entidad o entidades de su Grupo. Como compensación de las citadas obligaciones, el Consejero Ejecutivo percibirá una compensación equivalente al 50% del total de la última retribución fija anual acordada para el año en curso que se abonará una vez haya transcurrido el periodo de 18 meses.
- (vi) Tenencia permanente de acciones: en caso de que parte de la retribución variable del Consejero Ejecutivo se abonara en acciones, el Consejero Ejecutivo no podrá transferir su titularidad hasta transcurrido un plazo de al menos tres años.

Se exceptúa el caso en el que el Consejero Ejecutivo mantenga, en el momento de la transmisión, una exposición económica neta a la variación del precio de las acciones por un valor de mercado equivalente a un importe de al menos dos veces su remuneración fija anual mediante la titularidad de acciones, opciones u otros instrumentos financieros.

Lo anterior no será de aplicación a las acciones que el Consejero Ejecutivo necesite enajenar para satisfacer los costes relacionados con su adquisición o, previa apreciación favorable de la CNRGC, para hacer frente a situaciones extraordinarias sobrevenidas que lo requieran.

6. Relación de la Política de Remuneraciones con las condiciones de los empleados de la Entidad

Para el establecimiento de las condiciones retributivas del Consejero Ejecutivo descritas en la presente Política de Remuneraciones de los consejeros, se ha tenido en cuenta la política de remuneraciones aplicable a los empleados de la Sociedad.

El sistema retributivo del Consejero Ejecutivo se encuentra alineado con el del resto de empleados de la Sociedad, en la medida en que busca retribuir el valor que éstos aportan a la Entidad, compartiendo los siguientes principios:

- El paquete retributivo que ofrece Línea Directa puede estar compuesto por componentes fijos, variables a corto y largo plazo, así como otros beneficios sociales.
- Una parte de la retribución total tiene carácter variable y su percepción está vinculada a la consecución de objetivos individuales y corporativos alineados con la estrategia de la Sociedad.
- Se garantiza la no discriminación por razones de sexo, raza, religión o discapacidad a la hora de aplicar las prácticas y políticas retributivas. A este respecto, los profesionales son remunerados de forma coherente con el nivel de responsabilidad, liderazgo y nivel de desempeño dentro de la organización, favoreciendo la atracción del talento y la fidelización de profesionales clave.

7. Contribución de la Política de Remuneraciones a la estrategia, a los intereses y a la sostenibilidad a largo plazo de la Sociedad

Línea Directa tiene como misión aportar su experiencia en respuesta directa y ponerla al servicio de sus clientes, empleados, accionistas, proveedores y, por extensión, a toda la Sociedad, generando riqueza, seguridad y un entorno de vida más responsable y sostenible para las personas. En este sentido, su visión es ser la aseguradora de referencia por su respeto a los colectivos con los que se relaciona, especialmente clientes, empleados y proveedores y ser la vanguardia de la innovación en el sector asegurador fomentando valores asociados a la seguridad vial, la seguridad en el hogar, la salud, el medioambiente y la sostenibilidad.

De acuerdo con la citada misión y visión, los principales valores de Línea Directa son (i) el respeto a las personas; (ii) el espíritu de superación; (iii) el entusiasmo; (iv) la orientación a resultados y (v) la claridad; con actividades dirigidas a la defensa de los Derechos Humanos y de los derechos laborales, el respeto al medioambiente y la lucha contra la corrupción. Estos valores se reflejan de manera expresa en el Código Ético de la Entidad, que desarrolla las normas de conducta necesarias para su adecuado cumplimiento e implantación, y que es de aplicación a todo el personal de Línea Directa o de cualquiera de sus filiales, incluyendo a sus administradores.

En este sentido, el objetivo último de esta Política de Remuneraciones es contribuir al desarrollo de la misión, visión y valores de Línea Directa, de forma que la retribución de los consejeros de la Sociedad esté en línea con la dedicación, el esfuerzo y la responsabilidad asumidos. Considerando que sus consejeros y empleados son el activo más valioso de Línea Directa, las políticas retributivas tienen como eje principal la atracción, fidelización y motivación del mejor talento.

Con el fin de reforzar la estrategia global de los negocios y obtener ventajas competitivas en aspectos concretos de la gestión en los que la Sociedad trabajará en los próximos años, Línea Directa ofrece a sus consejeros y a su plantilla un paquete de compensación justo y competitivo.

En línea con todo lo anterior, la presente Política de Remuneraciones constituye una herramienta que contribuye a la consecución de los objetivos de su estrategia empresarial, teniendo en cuenta en todo momento los principios contemplados en el apartado 1 anterior.

8. Excepciones temporales

El Consejo de Administración de Línea Directa, a propuesta de la CNRGC, podrá aprobar la aplicación de excepciones temporales a la Política de Remuneraciones que quedarán, en todo caso, limitadas a aquellas situaciones excepcionales en las que la falta de aplicación de la Política sea necesaria para servir a los intereses a largo plazo y a la sostenibilidad de la Sociedad en su conjunto o para asegurar su viabilidad.

Únicamente serán objeto de excepción los componentes retributivos recogidos en el apartado 4 de la Política de Remuneraciones, evitando la asignación de retribuciones extraordinarias garantizadas.

El procedimiento a seguir en caso de producirse alguna circunstancia que justifique la aplicación de dichas excepciones temporales será el siguiente:

- La CNRGC emitirá un informe valorando las circunstancias y las remuneraciones específicas, dentro de las previstas en el apartado 4, que serían objeto de modificación.
- Para la elaboración del informe, la CNRGC podrá valerse de la opinión de un tercero externo.
- Atendiendo a las conclusiones del informe, la CNRGC formularía, en su caso, la propuesta de aplicación excepcional al Consejo de Administración.

En todo caso, la Sociedad tendrá en consideración los principios del apartado 1 e informará convenientemente en el correspondiente Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros sobre la situación excepcional que haya llevado al Consejo de Administración a la aprobación de la aplicación de la excepción temporal, así como el componente o componentes objeto de dicha excepción.

9. Vigencia de la Política de Remuneraciones

Esta Política de Remuneraciones entrará en vigor en la fecha en que se produzca el registro del folleto de admisión a cotización de las acciones de la Sociedad en las Bolsas de Valores de Madrid, Barcelona, Bilbao y Valencia, hasta el 31 de diciembre de 2023. Cualquier modificación o sustitución de la Política durante su vigencia requerirá la previa aprobación de la Junta General de accionistas conforme a lo establecido en la LSC.

En todo caso, esta Política se entenderá sin perjuicio de cualesquiera pagos que corresponda realizar a los consejeros durante estos años, correspondientes a las cantidades de la retribución variable devengada en ejercicios anteriores.